

интенсификацию воспроизводства в виде государственных капиталовложений является решающим фактором реализации имеющегося интеллектуального потенциала страны.

Отсутствие ряда необходимых организационных структур и потребность в их скорейшем формировании способствовали активизации нормотворчества Президента, Правительства, министерств и ведомств в области инновационной политики. По вопросам формирования, развития и реализации человеческого потенциала в Республике Беларусь принимается множество решений, издается большое число нормативно-правовых актов, которые, однако, часто не согласованы друг с другом, затрудняют применение их на практике. На сегодняшний день в республике не выработан правовой механизм, обеспечивающий условия эффективного использования человеческого потенциала в системе общественного воспроизводства.

Литература

1. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Курганский С.А. Методология человеческого капитала // Экономика образования. Международный периодический научный журнал. 1999. № 1.
2. Goldsmith R.W. Comparative National Balance Sheets. A Study of Twenty Countries, 1688-1978. Chicago, 1985.
3. World Bank. World Tables, 1994.
4. World Bank. World Development Report, 1991-2000.
5. UNDP. Human Development Report, 1990-1999.
6. Expanding the Measure of Wealth, The World Bank, Wash. 1997.
7. Expanding the Measure of Wealth, The World Bank, Wash. 1999.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В СИСТЕМЕ РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Головенчик Г.Г., БГУ

Распределительные отношения в период становления рыночной экономики являются органической частью всей системы рыночных производственных отношений. Их сущность определяется многоукладностью собственности на средства производства. Опосредуя связь производства и потребления, рыночные распределительные отношения обеспечивают: во-первых, возмещение стоимости (цены) рабочей силы и формирование личных, коллективных и общественных материальных интересов членов общества в максимально эффективном участии в общественном производстве независимо от форм собственности;

во-вторых, более полное удовлетворение потребностей на основе участия в долевом владении собственностью, в получении доли прибавочного общественного продукта согласно этому долевному участию; в-третьих, создание системы социальной защиты малообеспеченных слоев населения, которые не в состоянии обеспечивать получение соответствующих благ и услуг на свои собственные доходы. Поэтому переход к рыночным отношениям обусловил объективную необходимость использования трех форм распределения: соответственно возмещению стоимости (цены) рабочей силы, распределение по степени владения собственностью и адресная поддержка малообеспеченных групп населения.

Среди принципиально новых форм распределения следует отметить, что заработная плата из формы распределения по труду превратилась в категорию "цены рабочей силы", определяющую условия самообеспечения работника и его семьи за счет продажи на рынке труда способности трудиться. Пенсия перестала быть формой распределения общественных фондов потребления, а стала одной из статей расходов работодателя на рабочую силу. Пособия и стипендии становятся не формой распределения заботы государства о благосостоянии своих граждан, а формой адресной поддержки малоимущих групп населения. Изменение экономического содержания распределительных отношений требует не только новых подходов к определению их размеров, но и к механизму их регулирования.

Исследуя объективную социально-экономическую реальность, руководствуясь законом всемерного повышения эффективности производства и минимизации общественных издержек производства, общество через государственные структуры устанавливает оптимальное для каждого этапа своего развития соотношение в формах и направлениях распределения фонда потребления. При этом сфера распределения объективно становится объектом государственного регулирования на любом этапе экономического развития.

Характерной чертой развития распределительных отношений на этапе становления рыночных отношений является повышение роли государственного регулирования, позволяющего воздействовать (при обеспечении надежности и объективности) как на повышение материальной заинтересованности в повышении эффективности производства, так и на решение социально-экономических задач. Вследствие этого структурный аспект распределительных отношений обусловлен задачами их регулирования на этапе становления рыночных отношений. На предшествующем этапе развития нашего общества – социалистическом, объектом главного внимания распределительной политики в нашей стране были две формы распределения потребительских благ – по труду и через общественные фонды потребления при незначительной модификации каждой из них. Это отвечало в целом требованиям периода попыток создания социалистической экономики,

периода ускоренной социалистической индустриализации и восстановления народного хозяйства после второй мировой войны.

В условиях рыночной экономики возникает объективная необходимость перехода к комплексному регулированию распределительных отношений, включающему взаимосвязь последних с другими сферами отношений. Регулирование минимальных размеров заработной платы и других доходов населения, введение единой политики в сфере пенсионного обеспечения, стимулирование демографической политики и т.п. – все это объективно формирует объекты комплексного регулирования сферы распределения. Успешность становления рыночных отношений в значительной мере зависит от комплексности регулирования распределительных отношений, при этом важным средством оптимального регулирования и функционирования выступает принцип эффективности отношений сферы распределения. Это достигается, прежде всего, осуществлением мероприятий, обеспечивающих оптимальное функционирование распределительных отношений в изменившихся условиях хозяйствования.

В условиях рыночной экономики механизм регулирования средств на оплату труда соответствует системе сложившихся производственных отношений, в частности, отношений собственности на средства производства и рабочую силу. Решение проблем оплаты труда осуществляется через сложившиеся объективные трудовые отношения между работодателями и наемными работниками, через противоречия интересов: с одной стороны, ни один работодатель не заинтересован в чрезмерном увеличении издержек на оплату труда и, тем самым, в снижении собственной прибыли, с другой же стороны – на рынке труда объективно существует стоимость (цена) рабочей силы определенного качества. Но и в этих условиях регулирование средств на оплату труда не осуществляется автоматически. Оно требует создания и функционирования определенного экономического механизма.

Механизм установления и регулирования заработной платы в развитых капиталистических странах представляет собой сочетание и определенное взаимодействие трех звеньев: государственного вмешательства, колдоговорного регулирования, осуществляемого предпринимательскими и профсоюзными организациями, и рынка труда, подчиненного действию закона стоимости. Сочетание этих звеньев складывается под влиянием множества факторов, особенно специфики трудовых отношений и профсоюзного движения, существующих в той или иной стране. Каждое звено играет в нем определенную роль, имеет свои объекты регулирования и конкретный инструментарий.

Оценивая роль государства в процессе установления и регулирования заработной платы, можно сказать, что она скорее социальная, чем экономическая. Главная функция государства – это

обеспечение минимального уровня доходов населения. Для этого оно с помощью государственных актов может устанавливать минимальную заработную плату, проводить соответствующую налоговую политику. Прямое воздействие государства на уровень и соотношение оплаты труда распространяется только на государственные предприятия и организации. Необходимо отметить, однако, что такие предприятия работают на принципах полной хозяйственной самостоятельности и окупаемости и участвуют в конкретной борьбе наряду с частными фирмами. Заработная плата на государственных предприятиях устанавливается в том же порядке, что и на частных. Основным принципом политики заработной платы здесь служит сопоставимость уровня и соотношений оплаты труда с общими условиями оплаты, сложившимися на рынке труда. Иначе трудно было бы привлечь квалифицированные кадры рабочих и специалистов. Что касается государственных учреждений, то при установлении уровней окладов служащим также приходится ориентироваться на общие условия оплаты. Кроме того, в рамках политики доходов государство может в периоды усиленного роста цен либо устанавливать верхние пределы повышения заработной платы, ограничивая его ростом общественной производительности труда, либо заранее определять «пирог» роста цен, дающий право на индексацию заработной платы. Однако, подобная практика ограничения роста заработка допускается лишь в экстремальных экономических условиях (кризисы, нарастающая инфляция и т.п.) и только на короткий срок (до нескольких месяцев).

Важную роль играет государство, оказывая методическую помощь частным компаниям. В ряде стран, например, в США, разработаны классификации профессий для рабочих и служащих, которые служат основой сведения статистических данных по заработной плате, поступающих от частных и государственных компаний. Что касается частно-промышленных компаний, то здесь государство передает все полномочия по вопросам установления и регулирования заработной платы в частном секторе так называемой «коллективной автономии». Коллективные договоры могут заключаться на общенациональном, отраслевом и фирменном уровнях. Колдоговоры имеют силу закона и обязательны для обеих сторон. В случае нарушения обязательств одной из сторон другая вправе обратиться в Арбитражную комиссию – независимый орган, разбирающий подобные нарушения. Роль общенациональных колдоговоров приблизительно аналогична роли, выполняемой государством: она скорее социальная, чем экономическая. Такие колдоговоры могут гарантировать минимальную заработную плату (если ее не устанавливает государство), общий порядок индексации заработной платы, обязательный для частных компаний. Такие колдоговоры распространены в странах Западной Европы, особенно в скандинавских странах. Отраслевые колдоговоры больше приближены к условиям

производства и выполняют не только социальную, но и экономическую, стимулирующую роль. Отраслевые колдоговоры особенно распространены в Италии, Франции и ФРГ. Охват отраслей в этих странах разный – от 2-3 отраслей до десятков. Ключевым звеном в механизме установления и регулирования заработной платы являются колдоговоры на фирменном уровне. Они заключаются между администрацией фирмы и профсоюзом с привлечением рабочих советов. Именно на этом уровне администрация в общенациональных и отраслевых колдоговорах выполняет важную стимулирующую роль. Особое место в таких колдоговорах занимают тарифные сетки, которые устанавливаются в абсолютном размере по квалификационным разрядам рабочих. Пропорции в оплате между простым и сложным трудом определяются на основе тщательно проведенной оценки сложности труда, чаще всего аналитическим методом. Наряду с тарифами в колдоговоре фиксируются конкретные размеры всевозможных надбавок и доплат, условия и показатели премирования, точный порядок индексации заработной платы, социальные выплаты и льготы, в том числе оплаченные отпуска, праздники, дни болезни, медобслуживание, повышение квалификации, пенсионное обеспечение, выходное пособие, выплаты в связи с увольнением и т.п.

Немаловажную роль в процессе установления заработной платы играет рынок труда. На нем представлена широкая дисперсия заработной платы, включая заработную плату в "неорганизованном" секторе. Рынок труда – это та область, где, в конечном счете, формируется общественная оценка различных видов труда. Она представляет собой не что иное, как среднестатистическую заработную плату по различным профессионально-квалификационным группам, отраслям, категориям работников, регионам, стажу, полу, возрасту и т.п.

В условиях рыночной экономики через ориентацию на среднестатистическую заработную плату реализуется принцип равной оплаты за равный труд. В его соблюдении заинтересованы все компании. Таким образом, в регулировании участвуют и государство, и частные фирмы. Государство проводит периодические обследования заработной платы, а частные компании, включая "неорганизованный" рынок труда, предоставляют ему все необходимые сведения, которые тщательно обрабатываются, анализируются и распространяются органами по труду. Совершенно ясно, что государственное и колдоговорное регулирование дополняется своеобразной рыночной самонастройкой. Налицо систематическая самостоятельная корректировка заработной платы каждой фирмой и организацией с учетом изменения среднестатистической заработной платы. Такая корректировка обеспечивает примерно равную оплату за труд примерно равной напряженности с учетом требования соответствия цены товара "рабочая сила" (заработная плата) его стоимости.

Отметим, что в условиях гиперинфляции, когда рыночные отношения еще не вошли в силу, регулировать заработную плату было сложно. Нужна была гибкая система регулирования заработной платы с помощью дифференцированной системы налогообложения, которая бы пополняла бюджет и, вместе с тем, стимулировала рост эффективности работы предприятия. При этом необходимо создавать условия для формирования и укрепления рыночных механизмов.

Анализ опыта зарубежных стран показал, что функции нормативного регулирования заработной платы, которые связывают прирост средств на оплату труда с какими-то результативными показателями, осуществляются прежде всего посредством налоговых рычагов. Это дает предприятиям возможность более свободно маневрировать своими денежными ресурсами. В условиях рыночной экономики налоги как основной инструмент регулирования доходов, оказывают прямое воздействие не только на величину прибыли, но и на динамику цен. В случае превышения средней цены на товар определенного вида повышается ставка налогообложения и в условиях конкуренции предприятие вынуждено либо снижать издержки производства, либо искать рынок сбыта.

Изучение опыта хозяйствования за рубежом показало, что практика контроля цен и денежных доходов предприятий и населения с помощью административных мер представляет собой составное звено регулирования денежного спроса, общего объема производства и темпов инфляции и имеет место во всех странах. Регулирование доходов ставит своей основной целью воздействие на динамику заработной платы, то есть фактически сводится к политике заработной платы. Ставка на сдерживание роста номинальной заработной платы объясняется тем, что этот рост рассматривается в качестве важнейшего источника инфляции.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТЕОРИИ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

Домакур О. В., ВШУБ БГЭУ

Концепция постиндустриального общества берет свой исток в идеях эпохи Просвещения, когда исследователи начали переносить свое внимание с вопросов политического устройства общества или организации его духовной сферы на экономические аспекты социальной жизни. Следствием этого нового подхода было появление идей о необходимости изучения проблем технологического порядка. В частности, примером этому служит работа Ж.-А. де Кондорсе «Эскиз исторической картины прогресса человеческого разума», в которой автор, описывая этапы